

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS BAGIAN
KANTOR PADA PT. RAMAJAYA PRAMUKTI
KABUPATEN KAMPAR**

Oleh :
Diky Mahyudi
Pembimbing : Nuryanti dan Haryetti

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email : dikimahyudi@gmail.com

*The Effect Of Organizational Culture And Motivation Of Work On The Job
Satisfaction And Loyalty Of Employees
In The Office At PT. Ramajaya Pramukti
Kabupaten Kampar*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture and work motivation on job satisfaction and loyalty of employees at PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. The population in this study were all employees of the office at PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar totaling 102 people. While the sampling technique using census method. Analysis of data using multiple linear regression with SPSS version 18.00. Based on the results of data analysis known that the organizational culture affect the job satisfaction of employees, work motivation influence on job satisfaction of employees, organizational culture influence on employee loyalty, motivation effect on employee loyalty, job satisfaction effect on employee, organizational culture influence on employee loyalty through employee satisfaction, and work motivation influence on employee loyalty through employee satisfaction in. To maximize the loyalty of employees, should Personality sense of having employees of the company are very high, to maximize job satisfaction of employees, companies should give a salary appropriate and balanced with the workload on the responsibility of employees, to maximize organizational culture, is expected Employees always take into account the risks to all problems that may occur, to maximize employee motivation, then it should be safety of employees at work is always guaranteed.

Keywords: Culture, Motivation, Satisfaction and Loyalty

PENDAHULUAN

Semakin ketatnya persaingan
dibidang industri menuntut
perusahaan harus mampu

berkompetisi untuk bertahan. Begitu
juga penting untuk dilihat
pemanfaatan sumber daya
manusianya, dimana manusia
merupakan sebagai salah satu modal

dasar dan unsur yang ikut menentukan dalam melaksanakan berbagai kegiatan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran sumber daya manusianya.

Karyawan sebagai sumber daya manusia bukan semata-mata objek dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan hasrat yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki. Karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dan sebagai unsur terpenting penyelenggara perusahaan sering pula menimbulkan masalah. Hal ini disebabkan setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial dan masalah yang berbeda. Pada umumnya, apabila seseorang berada pada tingkat kepuasan kerja yang diinginkan, maka tingkat komitmennya untuk loyal pada perusahaan juga akan meningkat. Namun apabila seseorang yang berkomitmen rendah pada perusahaan akan terlihat menarik diri dari perusahaan yang pada akhirnya akan mengarah pada keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha

sebaik-baiknya. loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

PT. Rama Jaya Pramukti Petapahan adalah suatu perusahaan yang terletak di Kabupaten Kampar Kecamatan Tapung bergerak di pengolahan tandan buah sawit (TBS). Bidang usaha dari perusahaan ini didirikan sesuai dengan adanya kebutuhan untuk pengolahan hasil panen yang dihasilkan oleh perusahaan. Tandan buah sawit (TBS dijadikan *kernel palm oil* (PKO) yang berasal dari inti yang berada didalam cangkang dan *crude palm oil* (CPO) yang berasal dari daging buah.

Belum maksimalnya loyalitas karyawan disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja karyawan dan belum optimalnya budaya organisasi perusahaan serta motivasi kerja karyawan yang masih rendah. sehingga tugas dan tanggung jawab kabur, rancangan pekerjaan kurang baik, sehingga dirasa kurang cukup menantang, rendahnya kualitas manajemen, yang terlihat pada kurangnya perhatian terhadap kepuasan karyawan, rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak dapat mendukung keberhasilan kerja sama tim, kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karir, sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenangan kerja, waktu yang kurang fleksibel, dan budaya organisasi yang kurang baik yang ada didalam organisasi.

Di dalam organisasi kepuasan kerja merupakan faktor penentu yang sangat signifikan untuk memelihara karyawan agar tetap bertahan dalam

suatu organisasi. Kurangnya semangat kerja karyawan serta ketidakpuasan terhadap suatu pekerjaan berhubungan dengan menurunnya loyalitas karyawan yang ada didalam organisasi. Ketidakpuasan kerja juga cenderung akan menyebabkan karyawan merasa tidak berguna, tidak diapresiasi, dan keluar dari suatu organisasi. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja dalam suatu organisasi memiliki kecenderungan untuk tetap berada pada organisasi tersebut, sedangkan karyawan yang merasa tidak puas terhadap suatu organisasi memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Selain kepuasan kerja, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain. Ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berfikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja. Kondisi pencapaian tujuan organisasi ini pastinya menciptakan kondisi organisasi yang sehat, dengan demikian hasil kerja karyawan akan mendapat perhatian khusus hal ini tentunya akan menciptakan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan.

Terdapat aspek dalam nilai-nilai budaya organisasi yang mampu memenuhi harapan karyawan, sehingga para karyawan dan anggota organisasi mendapatkan kepuasan kerja dalam pekerjaannya, aspek

tersebut bisa berwujud inovasi yang dihargai tinggi dalam budaya organisasi tersebut, atau juga nilai-nilai hubungan antara atasan dan bawahan yang tidak diskriminatif.

Dari hasil wawancara dengan karyawan kantor PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar tentang budaya organisasi ditemukan masih adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja, seperti karyawan yang tidak masuk kerja dan datang terlambat, adanya sebagian karyawan yang kurang berorientasi terhadap hasil sehingga pada saat jam kerja masih ada yang duduk santai, khususnya hal-hal yang menyangkut tugas dan tanggungjawab dalam bekerja, masih terlihat perilaku dimana beberapa karyawan cenderung melaksanakan tugas secara statis dan hampir tidak mengalami perubahan dari waktu ke waktu karena mereka menganggap pekerjaan yang diemban hanya lah tugas rutin.

Selain budaya organisasi, motivasi terhadap diri karyawan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Kuat lemahnya motivasi seseorang menentukan baik tidaknya loyalitas individu tersebut. Suatu pekerjaan dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja dan dalam peningkatan loyalitas akan sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendasari manusia untuk melakukan pekerjaan.

Orang yang mempunyai motivasi berprestasi berusaha kearah pencapaian hasil yang memuaskan dalam suatu pekerjaan. Ia akan bahagia atas keberhasilan yang diperolehnya. Perasaan bahagia akan mendorong dirinya untuk bekerja lebih giat, tekun, penuh tanggung

jawab serta semangat dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sebaliknya orang yang mempunyai motivasi berprestasi yang rendah lebih suka memiliki pekerjaan yang mudah dan menghindari pekerjaan yang sulit. Hal ini menunjukkan adanya rasa kurang tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pra survey awal, rendahnya motivasi kerja para karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar terlihat penghargaan yang di berikan kepada para karyawan sepenuhnya belum optimal, kurangnya bonus bagi karyawan yang lembur, kurangnya keharmonisan hubungan antara sesama karyawan, serta kurangnya dorongan dari pimpinan terhadap karyawannya agar untuk bekerja lebih giat lagi. Hal ini mengindikasi rendahnya motivasi kerja para karyawan.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar? 2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar? 3) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar? 4) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar? 5) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar? 6) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti

Kabupaten Kampar? 7) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar?

Adapun tujuan dari penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. 4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. 5) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. 6) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. 7) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar.

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian adalah: 1) Bagi organisasi, dapat digunakan sebagai sarana informasi dan bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan. 2) Bagi penulis, penelitian ini berguna dalam penerapan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan dan mengaplikasikan di lapangan.

TELAAH PUSTAKA

Loyalitas

Menurut Hasibuan (2006) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan dengan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Indikator Loyalitas

Menurut Sedarmayanti (2007) adapun indikator dari loyalitas karyawan adalah:

- 1) Taat pada peraturan
- 2) Tanggung jawab terhadap perusahaan
- 3) Kemauan untuk bekerja sama
- 4) Rasa memiliki
- 5) Kesukaan terhadap pekerjaan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Siagian (2006:299) adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka dapatkan. Kepuasan kerja akan mendukung tujuan organisasi, dengan kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Karena penghargaan yang mereka dapatkan dari organisasi sesuai dengan yang mereka yakini sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dan loyalitas mereka kepada organisasi akan semakin tinggi.

Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang berkaitan dengan pekerjaannya ditunjukkan oleh indikator sebagai berikut (Jacinta, 2008:244):

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja

2. Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

3. Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Akan tetapi untuk saat ini dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli kepada karyawan. Dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh.

4. Kelompok kerja

Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.

5. Kondisi kerja

Kondisi kerja memiliki kecil pengaruhnya terhadap kepuasan

kerja. Jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik) individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk (misalnya udara panas, lingkungan bising) individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan.

6. Penghargaan

Bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2010:63) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai oleh organisasi, yang berfungsi menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemandirian sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali, yang membantu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Menurut Rivai (2009:432) “Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi”.

Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi, menurut Robbins (2010:64) ada tujuh indikator yang

secara bersama-sama dalam hakikat budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para karyawan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dari perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan di pertahankannya status *quo* sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Motivasi Kerja

Menurut Simamora (2010:266) motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, prestise, dan sebagainya. Namun demikian, tujuan khusus yang tampaknya diperjuangkan banyak orang dalam analisis kerap kali berubah menjadi alat untuk mencapai tujuan lain, yang lebih dipandang fundamental.

Dengan demikian, kekayaan, rasa aman (keselamatan), status, dan segala macam tujuan lain yang dipandang sebagai “kausalitas” perilaku hanya merupakan hiasan semata-mata untuk mencapai tujuan akhir setiap orang, yakni menjadi dirinya sendiri.

Indikator Motivasi Kerja

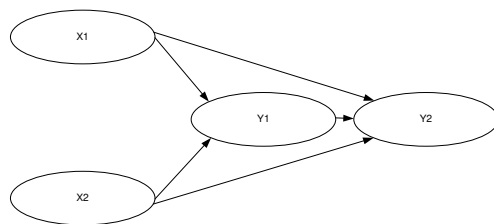
Retyaningas (2006:66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- Upah yang adil dan layak
- Kesempatan untuk maju
- Keamanan kerja
- Tanggung Jawab
- Penghargaan

Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang ada, serta didukung dengan hasil penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan sebuah kerangka penelitian:

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Sumber: Data olahan, 2016

Hipotesis Penelitian

Dari deskripsi teoritis ketiga variabel dan kerangka penelitian diatas, dapat ditarik hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar.

- Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar.
- Budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar.
- Motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar.
- Kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar.
- Budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar.
- Motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor PT. Rama Jaya Pramukti Petapahan Kabupaten Kampar Kecamatan Tapung.

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti. Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan kantor PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar yang berjumlah 102 orang. Untuk penelitian ini dibutuhkan sampel, maka penentuan jumlah sampel yang digunakan adalah metode sensus.

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Adapun jenis data dan sumber data dari penelitian ini terdiri dari: Data primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari hasil wawancara atau *interview* dengan responden serta data-data lainnya yang diperoleh dari objek penelitian. Adapun datanya yaitu pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada para karyawan yang menyangkut indikator-indikator yang ada divariabel penelitian. Data Sekunder yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi. Dimana datanya berupa data *Labour Turnover* karyawan, data jumlah karyawan, dan data lain yang relevan dengan penelitian ini.

Metode Analisi Data

Penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*Path Analysis*), karena penelitian menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel terukur (parametrik), sebagai variabel bebas (*eksogen*), terhadap variabel terikat (*endogen*) dan variabel perantara (*intervening*). Koefisien jalur Keseluruhan Variabel X_1 , X_2 , Y_1 dan Y_2 . Model path yang digunakan yaitu:

$$1) Y_1 = \rho_{y_1x_1} + \rho_{y_1x_2} + e_1$$

Keterangan:

Y_1 = Kepuasan Kerja

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Motivasi Kerja

E_1 = Error (Kepuasan Kerja)

$$2) Y_2 = \rho_{y_2x_1} + \rho_{y_2x_2} + \rho_{y_2y_1} + e_2$$

Keterangan:

Y_2 = Loyalitas Karyawan

Y_1 = Kepuasan Kerja

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Motivasi Kerja

$$E_2 = \text{Error (Loyalitas Karyawan)}$$

Defenisi Operasional Variabel

Indikator Loyalitas

Menurut Sedarmayanti (2007:32) adapun indikator dari loyalitas karyawan adalah:

1. Taat pada peraturan
2. Tanggung jawab terhadap perusahaan
3. Kemauan untuk bekerja sama
4. Rasa memiliki
5. Kesukaan terhadap pekerjaan

Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang berkaitan dengan pekerjaannya ditunjukkan oleh indikator sebagai berikut (Jacinta, 2008:244):

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja

2. Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

3. Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Akan tetapi untuk saat ini dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia

menggunakan ketertarikan personal dan peduli kepada karyawan. Dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh.

4. Kelompok kerja
Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.
5. Kondisi kerja
Kondisi kerja memiliki kecil pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik) individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk (misalnya udara panas, lingkungan bising) individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan.
6. Penghargaan
Bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi, menurut Robbins (2010:64) ada tujuh indikator yang secara bersama-sama dalam hakikat budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para karyawan mau memperlihatkan

kecermatan, analisis dari perhatian kepada rincian.

3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan di pertahankannya status *quo* sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Simamora (2010:66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju
3. Keamanan kerja
4. Tanggung Jawab
5. Penghargaan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengukur masing-masing variabel, penulis membuat daftar pertanyaan yang akan dijawab oleh responden dalam bentuk kuesioner. Karena jawaban yang diperoleh dari responden bersifat kualitatif, maka untuk mempermudah penelitian ini, digunakan skala pengukuran indikator variable yaitu

skala likert yang mana data dalam bentuk kualitatif tersebut diubah menjadi data kuantitatif.

Uji Validitas

Menurut Arikunto (2008:90) uji validitas dijelaskan sebagai ketepatan atau keepatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 %. Jika r hitung $>$ r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung \leq r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N - 2 = 102 - 2 = 100 = 0.194$.

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Ket
Y2	Y21	0,394	0.194	Valid
	Y22	0,610	0.194	Valid
	Y23	0,434	0.194	Valid
	Y24	0,777	0.194	Valid
	Y25	0,713	0.194	Valid
	Y26	0,244	0.194	Valid
	Y27	0,279	0.194	Valid
Y1	Y11	0,740	0.194	Valid
	Y12	0,584	0.194	Valid
	Y13	0,729	0.194	Valid
	Y14	0,602	0.194	Valid
	T15	0,229	0.194	Valid
X ₁	X11	0,619	0.194	Valid
	X12	0,580	0.194	Valid
	X13	0,677	0.194	Valid
	X14	0,364	0.194	Valid
	X15	0,534	0.194	Valid
	X16	0,340	0.194	Valid
	X21	0,736	0.194	Valid
X ₂	X22	0,585	0.194	Valid
	X23	0,728	0.194	Valid
	X24	0,595	0.194	Valid
	X25	0,228	0.194	Valid

Sumber : Data Olahan, 2016

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*.

Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Loyalitas	0,857	Reliabel
Kepuasan	0,853	Reliabel
Budaya	0,848	Reliabel
Motivasi	0,850	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil pengujian, nilai reliabilitas seluruh variabel \geq 0,60, Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian.

Tabel 3
Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Mean		,0000000
Standard Deviation ^{a,b}		,46963148
Most Absolute		,044
Positive		,044
Negative		-,042
Kolmogorov-Smirnov Z		,447
Asymp. Sig. (2-tailed)		,988

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel di atas dapat dibuktikan dari *Kolmogorov-Smirnov* dengan besar probabilitas yaitu nilai *Asymp. Sig.* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 ($\alpha = 0,05$). Artinya dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis jalur (*Path Analysis*)

Metode yang digunakan adalah metode analisis jalur yaitu untuk menguji pengaruh variabel *intervening*.

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (*Model Casual*) yang telah diterapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Tabel 4
Hasil Pengujian Jalur

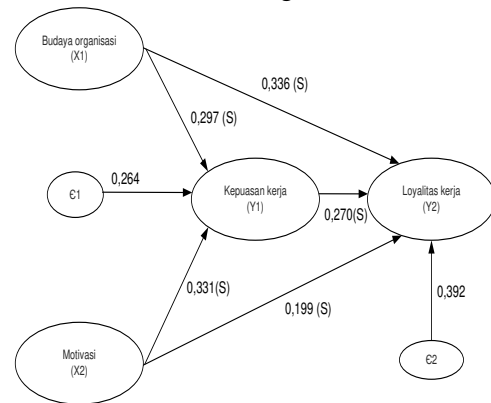
Pengaruh antar variabel	Koefisien Jalur	pengaruh		Signifikan
		Langsung	Tidak langsung	
$X_1 \rightarrow Y_1$	0,297	0,297	-	0,002
$X_2 \rightarrow Y_1$	0,331	0,331	-	0,000
$X_1 \rightarrow Y_2$	0,336	0,336	-	0,000
$X_2 \rightarrow Y_2$	0,199	0,199	-	0,027
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,270	0,270	-	0,004
$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	(0,297 x 0,270)	-	0,080	-
$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	(0,331 x 0,270)	-	0,090	-

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa Budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), Motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1). Sedangkan untuk variabel Budaya organisasi (X_1) dari data di atas berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja (Y_2), Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja (Y_2), dan Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja (Y_2).

Berdasarkan pengujian hipotesis pada Tabel 4 dapat dibuat diagram jalur seperti berikut ini:

Gambar 1
Analisis Jalur



Keterangan : (S) = Signifikan, (TS) = Tidak Signifikan

Persamaan struktural untuk model tersebut adalah:

Sub Struktural 1 : $Y_{1it} = 0,297 X_1 + 0,331 X_2 + \epsilon_1$

Sub Struktural 2 : $Y_{2it} = 0,336 X_1 + 0,199 X_2 + 0,270 Y_1 + \epsilon_2$

Pada gambar 1 merupakan koefisien hubungan langsung antara variabel. Pengaruh Budaya organisasi (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Y_1) signifikan sebesar 0,297, dan pengaruh Motivasi kerja (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan sebesar 0,331. Sedangkan untuk pengaruh variabel Budaya organisasi (X_1) terhadap Loyalitas kerja (Y_2) signifikan sebesar 0,336, pengaruh Motivasi kerja (X_2) terhadap Loyalitas kerja (Y_2) signifikan sebesar 0,199, dan pengaruh Kepuasan kerja (Y_1) terhadap Loyalitas kerja (Y_2) signifikan sebesar 0,270.

Pembahasan Pengaruh Antara Variabel Penelitian

Pengaruh Secara Langsung Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan

bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja. dilihat dari hasil kuesioner yang peneliti sebarakan terhadap karyawan pada PT. Rama Jaya Pramukti diketahui bahwa benar tingkat Budaya organisasi yang ada diperusahaan masih belum maksimal.

Pengaruh Secara Langsung Motivasi Terhadap Loyalitas kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja dan hal ini berarti hipotesis 2 di terima. Teori terdahulu mengatakan bahwa terdapat hubungan antara pengetahuan motivasi dengan loyalitas kerja.

Melalui motivasi orang saling bertukar dan berbagi informasi satu sama lain dan saling memengaruhi sikap, perilaku dan pemahaman. Motivasi memungkinkan manajer untuk menciptakan dan memelihara hubungan antar pribadi, mendengar pihak lain, menangani konflik, bernegosiasi, dan jika tidak dia dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menciptakan tempat kerja dengan kinerja/prestasi tinggi.

Sedangkan dilihat dari hasil kuesioner yang peneliti sebarakan terhadap karyawan pada PT. Rama Jaya Pramukti diketahui bahwa benar tingkat Motivasi itu rendah. Dengan demikian diketahui bahwa benar tingkat Motivasi kerja itu belum memadai. sehingga dapat memperlambat kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pengaruh Secara Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja dan hal ini berarti hipotesis 3 terbukti kebenarannya. Faktor tenaga kerja tidak dapat diabaikan, bahkan merupakan salah satu faktor kunci, sebab kesalahan dan kekeliruan yang terjadi dapat menyebabkan hambatan-hambatan yang serius, bahkan dapat menyebabkan kegagalan total. Kepuasan kerja merupakan daya pendorong yang menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan giat, karena dengan kepuasan kerja akan menentukan prestasi seseorang. Dilihat dari hasil kuesioner yang peneliti sebarakan terhadap karyawan pada PT. Rama Jaya Pramukti diketahui bahwa benar tingkat Kepuasan Kerja terhadap karyawan itu rendah sehingga dapat memperlambat kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang tidak langsung dari Budaya organisasi terhadap Loyalitas kerja melalui Kepuasan Kerja (Hipotesis 4 diterima). Hal ini berarti variabel Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Budaya organisasi terhadap Loyalitas kerja.

Menurut penulis memang benar bahwa Budaya organisasi itu secara tidak langsung berpengaruh terhadap Loyalitas kerja Melalui Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Rama Jaya Pramukti.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas kerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang tidak langsung dari Motivasi terhadap Loyalitas kerja melalui Kepuasan Kerja (Hipotesis 5 diterima). Hal ini berarti variabel Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Motivasi kerja terhadap Loyalitas kerja.

Menurut penulis memang benar bahwa Motivasi itu secara tidak langsung berpengaruh terhadap Loyalitas kerja Melalui Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Rama Jaya Pramukti.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil analisa yang telah diuraikan pada bab V, dapat ditarik kesimpulan bahwa benar:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar.
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar.
4. Motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar.

6. Budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar.

7. Motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Di PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar.

Saran

Adapun saran yang diberikan penulis berdasarkan hasil analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk memaksimalkan loyalitas kerja karyawan, hendaknya Sifat rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan sangat tinggi.
2. Untuk memaksimalkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan hendaknya memberi gaji yang sesuai dan seimbang dengan beban kerja yang di tanggung karyawan.
3. Untuk memaksimalkan budaya organisasi, diharapkan Karyawan selalu memperhitungkan resiko terhadap segala permasalahan yang mungkin terjadi.
4. Untuk memaksimalkan motivasi kerja karyawan, maka hendaknya keamanan karyawan dalam bekerja selalu terjamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Jacinta. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Retyaningyas. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.